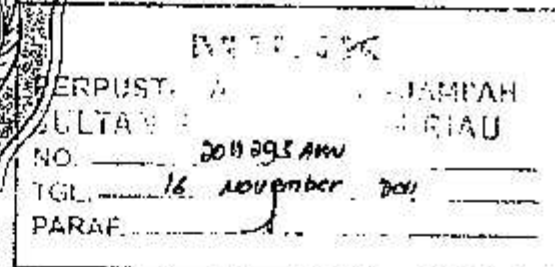


SKRIPSI
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR
MAHASISWA AKUNTANSI UIN SUSKA RIAU

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana lengkap (Strata-I)
pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim
Pekanbaru



OLEH:

HIMMATUS SOLIHA
10 7 7 3 0 0 0 2 4 1

JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Himmatu Soliha
Nim : 10773000241
Jurusan : Akuntansi (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi :FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PEMILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI
UIN SUSKA RIAU (Studi Empiris Fakultas Ekonomi
dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim Riau)

DISETUJUI OLEH :

Pembimbing I



Leny Nofianti, SE, M.Si, Ak

NIP.19751112999032001

Pembimbing II



Mulia Sosiady SE, MM, Ak

NIP 197612172009011014

MENGETAHUI

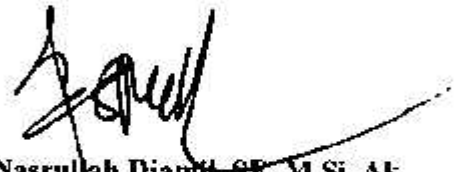
Dekan



Dr. Mardiana Romus, SP, M, Ec

NIP 19711119 200501 1 004

Ketua Jurusan



Nasrullah Djanthi, SE, M.Si, Ak

NIP 19780808 200710 1 003

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Himmatu Soliha

Nim : 10773000241

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial


Jurusan : Akuntansi

Hari/ Tgl Ujian : Senin/ 24 Oktober 2011

Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PEMILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI UIN SUSKA
RIAU (Studi Empiris Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)

PANITIA PENGUJI

KETUA



Drs. Almasri, M.Si
NIP 196708012005011007

SEKRETARIS



Febri Rahmi, SE, M.Sc, Ak
NIP 197202092006042002

ANGGOTA

PENGUJI I



Desrir Miftah, SE, MM, Ak
NIP 197404122006042002

PENGUJI II



Dony Martias, SE, MM
NIP 197603062007101004

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI UIN SUSKA RIAU

Oleh: Himmatu Soliha

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode proportionate stratified random sampling. Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa akuntansi semester 7 dan 9 yang masih aktif mengikuti perkuliahan, yang ada di perguruan tinggi UIN SUSKA Riau. Kuesioner yang disebarluaskan sebanyak 61 buah dan kembali dengan utuh tanpa ada yang gugur.

Pengujian hipotesis dalam pengujian ini menggunakan regresi berganda, diuji dengan menggunakan SPSS versi 17. Berdasarkan pengujian terhadap 61 buah kuesioner tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kedelapan variabel independen (penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan) sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir, secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau. Hal ini terlihat dari nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel ($10,660 > 2,122$). Sedangkan secara parsial variabel independen (penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan) mempunyai pengaruh signifikan dan tidak signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau. Hal ini dapat dilihat dari t hitung variabel penghargaan finansial lebih besar dari t tabel ($2,812 > 1,999$), t hitung variabel pelatihan profesional lebih besar dari t tabel ($2,305 > 1,999$), t hitung variabel pengakuan profesional lebih besar dari t tabel ($2,526 > 1,999$), t hitung variabel nilai-nilai sosial lebih kecil dari t tabel ($0,657 < 1,999$), t hitung variabel pertimbangan pasar kerja lebih besar dari t tabel ($2,215 > 1,999$), t hitung variabel lingkungan kerja lebih kecil dari t tabel ($0,617 < 1,999$), t hitung variabel personalitas lebih kecil dari t tabel ($0,206 < 1,999$), dan t hitung variabel kebanggaan lebih besar dari t tabel ($2,642 > 1,999$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, kedua, ketiga, kelima, dan kedelapan diterima. Sedangkan hipotesis keempat, keenam, dan ketujuh ditolak.

Kata kunci: *Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Personalitas, Kebanggaan, dan Pemilihan Karir.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum . Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kelapangan dalam berfikir kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Selanjutnya penulis bershalawat serta salam kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah menuju kepada zaman yang penuh ilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan tidak tertutup kemungkinan terdapat kesalahan dan kesilapan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan demi kesempurnaan skripsi ini dan menjadi pengetahuan bagi penulis dimasa yang akan datang.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak, oleh sebab itu dengan sepenuh hati penulis ingin menyampaikan penghargaan dan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak prof. Dr. H. M. Nazir, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Bapak Mahendra Romus SP. M. Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
3. Bapak Nasrullah Djamil, SE. Msi. Ak selaku Ketua jurusan Akuntansi sekaligus Penaschat Akademik yang telah memberikan motivasi, pengarahan dan saran.
4. Sekretaris Jurusan Akuntansi Ibu Desrir Miftah SE, Ak yang telah banyak memberi bantuan dalam hal urusan-urusan penulis selama mengikuti perkuliahan dan selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada mahasiswa.
5. Ibu leny Nofianti, SF. MSi. AK sebagai pembimbing 1 dan Bapak Mulia Sosiady, SE. MM. AK sebagai pembimbing 2 yang telah memberikan banyak bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Kepala Perpustakaan beserta Stafnya, yang telah melayani penulis untuk mendapatkan buku-buku yang diperlukan selama kuliah, terutama dalam penulisan skripsi ini.
7. Tata usaha dan seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan birokrasi.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi UIN Suska Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama penulis duduk di bangku perkuliahan.

9. Ayahanda Miskun dan Ibunda Sartini beserta kakak dan adikku (Mufliha, Sofyan, Siswanto, dan Fatih) juga untuk Nenck yang telah memberikan dukungan dan motivasi serta Do'a yang tidak bertepi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Mahasiswa Akuntansi yang telah banyak meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
11. Teman-teman kost (Kak Deni, Tari, Fida, Mawar, terimakasih atas Do'a, dorongan, canda dan tawanya.
12. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi UIN Suska Riau Khususnya Mahasiswa Akuntansi B/07. Ilyas SE, Andes SE, Ardinal, Rival, Yudi, Bahren, Riza, Junaida SE, Fida, Vivi, Yati SE, Dewi, Eva, Aini dan yang lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disini, yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan menjadi amal disisi Allah SWT. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi semua pembaca serta kemajuan ilmu pengetahuan. *Amin.*

Pekanbaru, 17 Oktober 2011

Penulis

Himmatus Soliha

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	9
2.1. Pemilihan Karir.....	9
2.2. Pengertian Motivasi.....	12
2.3. Teori-teori Motivasi Kerja.....	13
2.4. Pengertian Penghargaan Finansial.....	18
2.5. Pengertian Pelatihan Profesional.....	19
2.6. Pengertian Pengakuan Profesional.....	20
2.7. Pengertian Nilai-nilai Sosial.....	21
2.8. Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja.....	22
2.9. Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.10. Pengertian Personalitas.....	24
2.11. Pengertian Kebanggaan.....	24
2.12. Penelitian Terdahulu.....	25
2.13. Karir dalam Pandangan Islam.....	26
2.14. Kerangka Konseptual.....	28

	2.15. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III	METODE PENELITIAN.....	32
	3.1. Lokasi Penelitian.....	32
	3.2. Jenis dan Sumber Data.....	32
	3.3. Metode Pengumpulan Data.....	32
	3.4. Populasi dan Sampel.....	33
	3.5. Operasional Variabel Penelitian.....	35
	3.6. Analisis Data.....	40
	3.6.1. Uji Kualitas Data.....	40
	3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	41
	3.6.3. Uji Hipotesis.....	42
BAB IV	PEMBAHASAN.....	45
	4.1. Deskripsi dan Analisis Data.....	45
	4.2. Analisis Data.....	45
	4.2.1. Pengujian Validitas.....	45
	4.2.2. Uji Reliabilitas.....	51
	4.2.3. Uji Normalitas.....	53
	4.2.4. Uji Asumsi Klasik.....	54
	4.2.5. Uji Hipotesis dan Pembahasan.....	56
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
	5.1. Kesimpulan.....	71
	5.2. Keterbatasan.....	74
	5.3. Saran-Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya manusia memiliki sifat dasar untuk mengejar atau mencapai segala sesuatu yang telah dicita-citakannya. Seorang individu diharapkan bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan yang sudah didapatkannya. Sebagai individu yang ingin maju dan berkembang dibutuhkan sebuah motivasi diri untuk bisa bekerja keras dan memiliki rasa tanggung jawab agar kualitas kinerjanya semakin meningkat, sebagai upaya dalam mengantisipasi menghadapi persaingan yang berat baik di dunia bisnis maupun persaingan diantara sesama tenaga kerja yang semakin ketat.

Perkembangan dunia usaha memberikan lapangan kerja yang beragam bagi angkatan kerja. Salah satu angkatan kerja yang ada di Indonesia adalah sarjana ekonomi, khususnya dari jurusan akuntansi. Perkembangan dalam dunia usaha harus selalu direspon oleh sistem pendidikan akuntansi agar dapat menghasilkan sarjana akuntansi yang berkualitas dan sudah siap pakai dalam dunia kerja.

Pemilihan sebuah karir bagi mahasiswa akuntansi adalah tahap awal dari pembentukan karir tersebut setelah berhasil menyelesaikan kuliahnya. Pilihan karir bagi lulusan akuntansi tidak tertutup pada profesi akuntansi saja, banyak profesi yang dapat dipilih bagi lulusan akuntansi saat sekarang ini tergantung dari faktor-faktor yang memotivasinya (Melani Oktavia 2005).

Pada dasarnya pemilihan karir merefleksikan minat, kepribadian kemampuan, dan latar belakang pengetahuan seseorang. Seseorang mencari karir yang dapat memberinya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya serta mengekspresikan sikap dan nilai hidupnya. Seseorang akan merasa cocok dengan pilihan karirnya jika pilihan tersebut dapat memenuhi apa yang ia inginkan dan sesuai dengan minat serta kemampuan yang dimilikinya.

Karir merupakan suatu akumulasi dan pengetahuan yang tertanam pada *skill expertise*, dan jaringan hubungan kerja yang diperoleh melalui serangkaian perkembangan pengalaman kerja yang lebih luas (Deasy 2000 dalam Rasmini 2007). Sebaliknya, Greenberg dan Baron (2000 dalam Rasmini 2007) menyatakan bahwa karir tersebut meliputi urutan pengalaman pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu. Pilihan karir mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya *stereotype* dan persepsinya terhadap suatu karir. Faktor minat yang mempengaruhi pilihan profesi mahasiswa antara lain besarnya penghasilan yang akan di peroleh.

Terdapat empat sektor pekerjaan yang bisa dimasuki oleh lulusan pendidikan akuntansi yakni akuntan publik, akuntan manajemen, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah. Keinginan mahasiswa akuntansi pada umumnya adalah untuk menjadi seorang yang profesional dalam bidang akuntansi. Tidak mudah menjadi seorang akuntan karena banyak aturan profesi yang harus ditaatinya.

Dalam memilih karir yang akan dijalannya, mahasiswa akuntansi memiliki berbagai pertimbangan untuk memilih karir apa yang akan dijalannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas (Rahayu dkk, 2003).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa merupakan hal yang menarik untuk diteliti karena dengan diketahuinya pilihan karir yang diminati mahasiswa, maka dapat diketahui mengapa seseorang memilih karir tersebut. Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna dalam program penyusunan program agar materi kuliah dapat disampaikan secara efektif bagi mahasiswa yang memerlukannya. Apabila dapat diketahui karir mahasiswa akuntansi, maka pendidikan akuntansi dapat merencanakan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Sehingga apabila mahasiswa telah menyelesaikan pendidikannya atau lulus, maka mahasiswa diharapkan lebih mudah menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaan. Apabila profesi akuntan pada masa yang akan datang menghadapi tantangan yang semakin berat, maka kesiapan yang menyangkut profesionalisme mutlak diperlukan untuk mendukung profesionalisme tersebut.

Begitu banyak karir yang dihadapkan bagi mahasiswa lulusan akuntansi menjadi sulitnya mengambil keputusan dalam memilih. Hal ini akan mengembalikan pertanyaan-pertanyaan seputar pemilihan profesi kepada mahasiswa itu sendiri. Apakah yang menjadi latar belakang pemilihannya dan apa yang diharapkan oleh mahasiswa akuntansi tersebut dengan pilihannya itu. Sehingga kondisi tersebut mengakibatkan tidak terjaminnya bahwa mahasiswa akuntansi memilih profesi karirnya sebagai akuntan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir secara keseluruhan mengenai penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan.

Mengenai penelitian ini, peneliti mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Lucky Ismahardiata W (2010) dan penelitian yang dilakukan oleh Yuanita Widyasari (2010). Penelitian yang dilakukan oleh Lucky Ismahardiata W berjudul *faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi UPN Veteran Jawa timur*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dari 2 faktor yang diteliti yaitu penghargaan finansial dan lingkungan kerja, penghargaan finansial berpengaruh nyata terhadap pemilihan karir sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh nyata terhadap pemilihan karir. Sementara itu Penelitian yang dilakukan oleh Yuanita Widyasari berjudul *persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir (studi pada Universitas Dipenogoro dan UNIKA Soegijapranata)*. Hasil penelitiannya menunjukkan ada perbedaan persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan ditinjau dari faktor personalitas tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah terletak pada penambahan variabel independen yaitu faktor kebanggaan dan lokasi penelitian. Penelitian ini di lakukan di UIN SUSKA Riau.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi UIN SUSKA Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah yaitu: Bagaimana pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas dan kebanggaan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir
- b) Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karir
- c) Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pengakuan profesional terhadap pemilihan karir
- d) Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir
- e) Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir

- f) Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir
- g) Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh personalitas terhadap pemilihan karir
- h) Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kebanggaan terhadap pemilihan karir
- i) Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan terhadap pemilihan karir

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk menambah pengetahuan serta pemahaman peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir bagi mahasiswa akuntansi.
- b. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat di jadikan bahan studi perbandingan untuk penelitian selanjutnya.
- c. Pihak Akademis, yaitu untuk menambah referensi informasi dan wawasan bagi penyusun kurikulum berbasis kompetensi khususnya jurusan akuntansi di UIN SUSKA dalam meningkatkan mutu lulusan sebagai pekerja intelektual yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar.
- d. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga yang telah mempekerjakan tenaga akuntan, sehingga mereka dapat mengerti apa

yang diinginkan calon akuntan dalam memilih karir/profesi dan untuk lebih memotivasi mereka yang sudah bekerja di lembaganya.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan yang dipergunakan penulis adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Menguraikan tentang Telaah pustaka atau landasan teori yang akan mendasari pembentukan model, pembentukan hipotesis atau pertanyaan penelitian. Bab ini pada dasarnya merupakan landasan teoritis dalam melakukan kegiatan penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang mencakup populasi dan sampel, metode yang digunakan dalam memilih dan mengumpulkan data penelitian, pengukuran variabel, serta metode statistik yang dilakukan untuk menganalisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Menguraikan tentang analisis data yang berguna untuk mencapai tujuan dari penelitian yang sudah dilaksanakan dan menemukan

asalnya keterkaitan antara analisis yang di lakukan dengan masalah yang dibahas.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup dari pembahasan penelitian di mana penulis akan memberikan beberapa kesimpulan dari pembahasan, keterbatasan dan saran sebagai sumbangan pemikiran sebatas kemampuan dari penulis.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pemilihan Karir

Karir merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Sesudah menyelesaikan studi, langsung atau tidak langsung kita di tuntut untuk masuk ke dunia kerja. Dengan perencanaan karir yang baik dalam rangka mengembangkan karir diri, maka seseorang akan dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu.

Gomes (2000), Karir dapat di definisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang.

Menurut Robert L. mathis (2006), karir (*career*) adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang di tempati seseorang sepanjang hidupnya. Menurut Simamora (2004) karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Kuntaninah dan J. Widiatmoko (2003), Karir dapat dilihat dari berbagai cara : (1) posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan disuatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. (2) dalam kaitannya dalam mobilitas dalam suatu organisasi. (3) tingkat kemapanan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang.

Menurut Rivai (2006), konsep-konsep dasar perencanaan karir, yakni:

1. Karir

Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang

2. Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.

3. Tujuan Karir

Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang di upayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai karirnya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai benchmark sepanjang jenjang karir seseorang

4. Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan proses dimana seseorang menyeleksi dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.

5. Pengembangan Karir

Pengembangan karir terdiri dari pangkat pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian rencana karir pribadinya.

Siagian (2005), mengatakan agar mengetahui pola karir yang terbuka baginya, seorang pekerja perlu mamahami tiga hal: *Pertama* ialah sasaran karir yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan tetinggi apa yag dimungkin dicapai apabila ia mampu bekerja secara produktif, loyal kepada organisasi, menunjukkan perilaku yang fungsional serta mampu bertumbuh dan berkembang. *Kedua* ialah perencanaan karir dalam arti keterlibatan seseorang

dalam pemilihan jalur dan sasaran karirnya. *Ketiga* kesediaan, mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karir sambil berkarya.

Rivai (2009), perencanaan dan pengembangan karir dipengaruhi oleh dua faktor penting yaitu:

1. Pengaruh lingkungan eksternal, antara lain:
 - a. Peraturan perundang-undangan dan persyaratan yang dikeluarkan oleh pemerintah
 - b. Serikat Pekerja
 - c. Kondisi ekonomi
 - d. Tingkat kompetisi
 - e. Komposisi angkatan kerja
 - f. Lokasi organisasi
2. Pengaruh lingkungan internal, antara lain:
 - a. Strategi perusahaan
 - b. Tujuan perusahaan
 - c. Budaya perusahaan
 - d. Sifat pekerja
 - e. Gaya kepemimpinan dan pengalaman

Hidayat (2002), menyatakan bahwa karir dapat di pandang dari perspektif yang berbeda. Tinjauan umum karir di pandang sebagai urutan-urutan posisi yang di duduki oleh seseorang selama jangka waktu hidupnya. Ini merupakan karir objektif. Dari perspektif lainnya karir sendiri terdiri dari perubahan-perubahan

dalam nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Gambaran ini merupakan karir subjektif.

Berdasarkan uraian diatas, dapat di simpulkan bahwa karir adalah suatu sejarah kedudukan seseorang, suatu rangkaian pekerjaan atau posisi yang pernah dipegang seseorang selama kerjanya.

2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin "*movore*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi sangat penting dimiliki setiap individu dalam dirinya karena motivasi menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Rivai (2006) menyatakan bahwa " Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan". Dorongan individu bertindak laku dalam mencapai tujuan tersebut tersendiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Sedangkan Hasibuan (2003) menyatakan bahwa" Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2003) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut ini:

a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk menapakn keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

d. *The desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

2.3 Teori-Teori Motivasi Kerja

1. Maslaw's Need Hierarchy Theory

Menurut Maslaw dalam Mangkunegara (2007), kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Abraham Maslaw menyatakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisikologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, benafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan

kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beralifiasi, berintraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan terhadap penghargaan atau kebanggaan
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Selanjutnya Maslaw mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisikologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam studi motivasi lainnya, McClelland dalam Mangkunegara (2007) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang individu yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan

pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

- b. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berintraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

McClelland dalam Mangkunegara (2007) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi kerja tinggi, yaitu:

- 1) Memilih tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul risiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2. Herzberg *Two Factor Theory*

Teori dua faktor dikembangkan oleh Fredereck Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslaw sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian tentang motivasi terhadap 200 akuntan dan insinyur yang dipekerjakan

diberbagai perusahaan disekitar Pittsburgh, Pensylvania. Masing-masing responden diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara tersebut dianalisis dengan analisis ini (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemotivasian disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *jobcontext*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

3. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG alderfer merupakan perluasan dari teori Maslaw dan Herzberg. Teori ERG tidak terlalu berbeda dengan teori Maslaw yang mengetengahkan tingkatan-tingkatan kebutuhan manusia. Teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan yaitu:

a. *Existence Needs* (kebutuhan eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi individu, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*

b. *Relatedneeds Needs* (kebutuhan keterhubungan)

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

c. *Growth Needs* (kebutuhan pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki setiap individu.

4. Teori X dan Teori Y dari Dauglas McGregor

Dauglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia: negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut

a. Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti :

- 1) Manusia sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan maka ia akan menghindari atau becermalas-malasan dalam bekerja.
- 2) Pada saat manusia tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus yakin dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- 3) Manusia akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- 4) Kebanyakan manusia menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sebutir ambisi.

b. Teori Y (positif) merumuskan asumsi seperti :

- 1) Manusia dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman biasa.
- 2) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- 3) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya selalu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

2.4 Pengertian Penghargaan Finansial

Bergabungnya manusia ke dalam perusahaan atau organisasi sebagai anggota tentu disertai dengan berbagai harapan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi oleh perusahaan tersebut. Sebagai balas jasa atas keikutsertaannya dalam pencapaian sebagai tujuan perusahaan. Seperti yang telah diuraikan bahwa perusahaan memungkinkan untuk membayar para anggotanya lebih dari sekedar gaji atau upah pokok saja, tetapi dimungkinkan pula untuk memberikan berbagai tunjangan, serta penghargaan baik yang material maupun non material sesuai dengan prestasi masing-masing. Adanya berbagai kemungkinan untuk memperoleh penghargaan disamping balas jasa dasarnya yang sangat diharapkan merupakan perangsang untuk berprestasi lebih tinggi.

Menurut Lucky Ismahardiata (2010), penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.5 Pengertian Pelatihan Profesional

Menurut Mathis (2002), pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Sedangkan Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich (2008) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (training) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha

meningkatkan kinerja organisasi". Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Tujuan umum pelatihan sebagai berikut : (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).di akses online (<http://www.dcdc-tedi17.co.cc>)

2.6 Pengertian Pengakuan Profesional

Profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan pada waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi. Atau seorang profesional adalah seseorang yang hidup dengan mempraktekkan suatu keahlian tertentu atau dengan terlibat dalam suatu kegiatan tertentu yang menurut keahlian, sementara orang lain melakukan hal yang sama sebagai sekedar hobi, untuk senang-senang, atau untuk mengisi waktu luang. Ciri-ciri profesionalisme:

1. Punya ketrampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi

2. Punya ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Punya sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
4. Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya. Diakses online (<http://donysetiadi.com>)

Yuanita Widyasari (2010), Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Dengan diakuinya prestasi kerja akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik.

2.7 Pengertian Nilai-Nilai Sosial

Yuanita Widyasari (2010), Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya.

Nilai sosial merupakan landasan bagi masyarakat untuk merumuskan apa yang benar dan penting, memiliki ciri-ciri tersendiri, dan berperan penting untuk mendorong dan mengarahkan individu agar berbuat sesuai norma yang berlaku. Nilai sosial mengacu pada pertimbangan terhadap suatu tindakan benda, cara untuk mengambil keputusan apakah sesuatu yang bernilai itu memiliki kebenaran,

keindahan, dan nilai ketuhanan. Nilai sosial merupakan kumpulan sikap dan perasaan yang diwujudkan melalui perilaku yang mempengaruhi perilaku seseorang yang memiliki nilai tersebut. Nilai sosial merupakan sikap-sikap dan perasaan yang diterima secara luas oleh masyarakat dan merupakan dasar untuk merumuskan apa yang benar dan apa yang penting.

Beberapa ahli sosiologi memberikan batasan pengertian nilai sosial sebagai berikut:

Menurut C. Kluckhohn, nilai sosial adalah ukuran-ukuran yang dipakai untuk mengatasi kemauan pada saat dan situasi tertentu.

Menurut Woods, nilai sosial merupakan petunjuk-petunjuk umum yang telah berlangsung lama yang mengarahkan tingkah laku dalam kehidupan sehari-hari.

A.W.Green, nilai sosial adalah kesadaran yang secara relatif berlangsung disertai emosi terhadap obyek.

Kimball Young, nilai sosial adalah asumsi abstrak dan sering tidak disadari tentang apa yang benar dan apa yang penting. Diakses online (<http://fikri.com>)

2.8 Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Jauh dari kasus PHK. Karir yang diharapkan bukan pilihan karir

sementara, akan tetapi harus dapat terus berlanjut sampai seseorang nantinya akan pensiun (Rahayu, 2003).

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang / lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan, maka pasar tenaga kerja ini dirasakan dapat memberikan jalan keluar bagi perusahaan untuk memenuhinya. Dengan demikian tidak terkesan hanya pencari kerja yang mendapat keuntungan dari adanya pasar ini. Untuk menciptakan kondisi yang sinergi antara kedua belah pihak, yaitu antara penjual dan pemberi tenaga kerja maka diperlukan kerjasama yang baik antara semua pihak yang terkait, yaitu penjual tenaga kerja, pembeli tenaga kerja, dan pemerintah. Diakses online (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

2.9 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Tohardi (2002) untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan. Kita perlu mendesain organisasi, mendesain pekerjaan dan juga mendesain lingkungan kerja, semuanya untuk memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja

Lingkungan Kerja adalah lingkungan yang ada dan mendukung seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan. Di akses online (<http://digilib.petra.ac.id>).

2.10 Pengertian Personalitas

Rahayu dkk (2003) mengatakan bahwa, personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang.

Defenisi kepribadian (personalitas) menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

- a. Yinger kepribadian adalah keseluruhan prilaku dari seorang individu dengan sistem kecendrungan tertentu yang berintraksi dengan serangkaian intruksi.
- b. M.A.W Bouwer kepribadian adalah corak tingkah laku sosial yang meliputi corak kekuatan, dorongan, keinginan, opini dan sikap-sikap seseorang
- c. Cuber kepribadian adalah gabungan keseluruhan dari sifat-sifat yang tampak dan dapat dilihat oleh seseorang. Di akses online (<http://putra-tatiratu.blogspot.com>).

2.11 Pengertian Kebanggaan

Retnawati Siregar (2006), Kebanggaan merupakan hal yang pribadi dalam pengertian seseorang merasa bangga terhadap hal-hal tertentu tapi orang lain

belum tentu. Kesempatan seseorang tertentu untuk mengalahkan tantangan, apabila ia berhasil maka hal ini akan membuat ia merasa puas dan bangga.

2.12 Penelitian Terdahulu

Lucki Ismahardiata. W (2010), meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi, menyatakan penghargaan finansial berpengaruh nyata terhadap pemilihan karir dan lingkungan kerja tidak berpengaruh nyata terhadap pemilihan karir.

Yuanita Widyasari (2010), meneliti tentang persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir. Hasil penelitian ini menunjukkan ada perbedaan persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan ditinjau dari faktor personalitas tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa.

Wijayanti (2001), dalam penelitiannya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi menunjukkan bahwa dari 7 faktor yang diteliti, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan tersedianga lapangan kerja, hanya faktor faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan nilai-nilai sosial yang di pertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Sedangkan faktor pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja dan akses lowongan kerja tidak dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir.

Rahayu dkk (2003), meneliti tentang persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor pemilihan karir. Hasil penelitian ini menunjukkan karir yang banyak diminati mahasiswa akuntansi adalah karir sebagai akuntan perusahaan, kemudian akuntan pemerintah, akuntan publik dan akuntan pendidik. Dalam memilih karir terdapat perbedaan pandangan mengenai penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan untuk faktor nilai-nilai sosial dan personalitas tidak terdapat perbedaan pandangan.

2.13 Karir Dalam Pandangan Islam

1. Q.S Al-Hijr : 56

قَالَ وَمَنْ يَقْنَطُ مِنْ رَحْمَةِ رَبِّهِ إِلَّا الضَّالُّونَ ﴿٥٦﴾

Artinya : Ibrahim berkata: "Tidak ada orang yang berputus asa dari rahmat Tuhannya, kecuali orang yang sesat"

2. Q.S Yusuf : 87

يَبْنَئِ أَدْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ

﴿٨٧﴾ إِنَّهُمْ لَا يَأْيِسُونَ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

Artinya: Hai anak-anakku, pergilah kamu, Maka carilah berita tentang yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah.

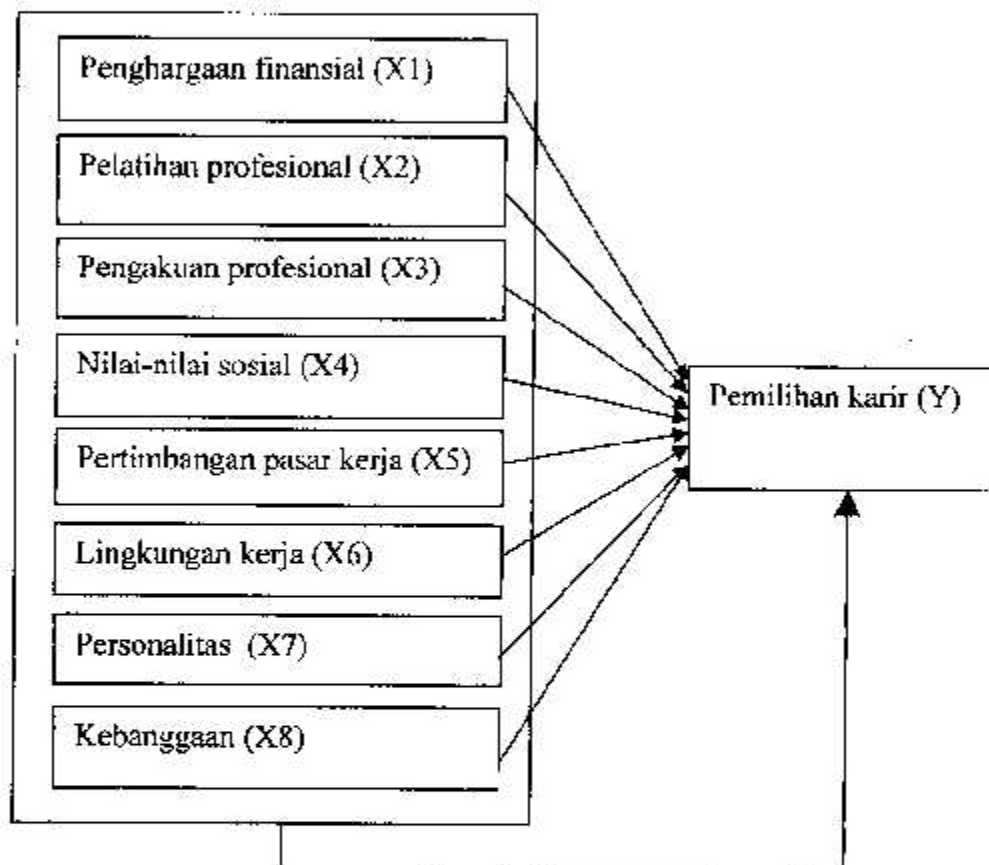
Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kamu yang kafir''

Penjelasan : Hubungan penelitian dengan ayat diatas adalah perlu kita ketahui bahwa sesungguhnya agama islam memerintahkan kepada kita semua agar kita percaya diri dan tidak putus asa dalam mencari rahmat dan hidayah Allah SWT. Kita sebagai manusia wajib ikhtiar kepada Allah SWT karena semua masalah pasti ada jalannya. Sebagai mahasiswa agar sebisa mungkin mengatasi masalahnya sendiri. Bagi mahasiswa diperguruan tinggi, pilihan dan penempatan mereka pada program/jurusan yang sesuai sangat penting, karena pilihan program studi yang tidak tepat akan mengakibatkan persiapan arah karir mereka tidak berada pada jalur yang benar. Optimisme adalah sebuah keyakinan yang akan membawa pada pencapaian hasil mahasiswa dalam memilih karir. Dalam hidupnya tidak ada kata putus asa dan menyerah, karena bagi Allah semuanya mudah, siapa saja yang Allah kehendaki pasti dia akan mendapatkan rahmatNya.

2.14 Kerangka Konseptual

Variabel independen dan variabel dependen

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual



2.15 Hipotesis Penelitian

Sugiono (2004), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada

karyawannya. Pada faktor gaji, biasanya mahasiswa akan memperhitungkan gaji yang diperoleh pada waktu mulai bekerja, jaminan masa depan yang menjamin yaitu adanya dananya pensiun, selain itu mahasiswa juga memperhatikan kenaikan kapan kenaikan gaji akan diperoleh. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_{1a}: Penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian berdasarkan prestasi. Pada faktor pelatihan profesional, biasanya mahasiswa akan melihat apakah sebelum bekerja diberikan pelatihan sebagai bekal mereka dalam bekerja. Untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja apakah ada pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan di tempat mereka bekerja atau yang diselenggarakan oleh pihak luar lembaga mereka bekerja. Selain itu mahasiswa juga menginginkan pengalaman kerja yang bervariasi, supaya tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H_{1b}: Pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir

Pengakuan profesional mahasiswa pada umumnya menginginkan reward atas prestasi yang diperoleh. Reward yang dimaksud tidak hanya berupa uang, tetapi berupa pengakuan dari lembaga tempat mereka bekerja. Sehingga mereka mempunyai semangat untuk selalu meningkatkan kinerja mereka. Pengakuan profesional berkaitan dengan pengakuan prestasi dalam menjalankan karir. Instrumen ini digunakan untuk meminta pendapat mahasiswa mengenai pengakuan prestasi dalam karir yang mereka pilih. Instrumen ini meliputi

kesempatan berkembang, pengakuan bila berprestasi, cara untuk naik pangkat dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai sukses. Berdasarkan uraian diatas dapat diturunkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_{1c} : Pengakuan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih mahasiswa. Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang mereka pilih mempunyai nilai-nilai sosial. Faktor nilai-nilai sosial meliputi kesempatan melakukan kegiatan sosial, kesempatan berinteraksi dengan orang lain, kepuasan pribadi, kesempatan menjalankan hobi, perhatian terhadap perilaku individu, gengsi pekerjaan dan kemungkinan bekerja dengan ahli bidang lain. Berdasarkan uraian diatas dapat diturunkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_{1d} : Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir.

Pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang relevan dalam pemilihan karir. Pekerjaan yang terjamin/tidak gampang memutuskan hubungan kerja karyawan akan banyak dipilih oleh mahasiswa. Mahasiswa biasanya memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang mereka peroleh. Sehingga pekerjaan yang mudah diakses oleh mahasiswa biasanya banyak diminati oleh mahasiswa. Berdasarkan uraian diatas dapat diturunkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_{1e} : Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir

Lingkungan kerja sangat mendukung dalam memilih karir. Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi akuntan.

Lingkungan kerja berkaitan dengan tipe pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja. Berdasarkan uraian diatas dapat diturunkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_{1f} : lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir

Personalitas merupakan salah satu determinan potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas dapat diturunkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_{1g} : Personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir

Kebanggaan berarti merasa puas terhadap diri sendiri dan prestasi. Kepuasan terhadap diri sendiri akan memotivasi untuk terus berdaya kreasi dan melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Dengan begitu, lambat laun dapat membangun reputasi yang semakin positif dan mencapai hal-hal besar yang lebih membangggakan. Berdasarkan uraian diatas dapat diturunkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_{1h} : Kebanggaan berpengaruh terhadap pemilihan karir

Dengan penjelasan diatas secara keseluruhan variabel bisa berpengaruh terhadap pemilihan karir.

H₂ : penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas dan kebanggaan berpengaruh terhadap pemilihan karir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Perguruan Tinggi Negeri UIN SUSKA Riau.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Burhan,2005). Dalam hal ini data primernya adalah hasil dari penyebaran kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan (Burhan,2005). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari fakultas responden yang bersangkutan yaitu fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Observasi, yaitu metode mengumpulkan data dengan mengamati langsung di lapangan.
2. Daftar pertanyaan (*Quesioner*), yaitu suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada responden (mahasiswa

akuntansi semester 7 dan 9 dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa jurusan akuntansi semester 7 dan 9 yang aktif mengikuti perkuliahan yang ada di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Alasan dipilihnya mahasiswa semester 7 dan 9 karena mereka telah memiliki rencana atau pemikiran mengenai alternatif apa yang akan mereka tempuh setelah kelulusannya.

Jumlah populasi dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Semester	Jumlah mahasiswa
1	Semester 7	102 mahasiswa
2	Semester 9	52 mahasiswa
Jumlah		154 Orang

Sumber : Jurusan akuntansi UIN Suska Riau, 2011

2. Sampel

Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan metode *purposive sampling*, berupa *proportionate stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut. Formula yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian ini adalah rumus Yamane (1973) dalam prasetyo dan Jannah (2005).

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n : Jumlah

N : Ukuran Populasi

d : Presentase kelonggaran ketidaktelitian 10 % (0,1)

Berdasarkan formula di atas, maka didapat sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$n = \frac{154}{(154 \times 0.1^2) + 1}$$

$$n = 61 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka didapat ukuran sampel sebesar 61 mahasiswa (responden), dengan proporsi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Sampel penelitian

No	Semester	Jumlah mahasiswa	Proporsi sampel	Sampel
1	Semester 7	102 Orang	102/154 x 61	40
2	Semester 9	52 Orang	52/154 x 61	21
	Jumlah	154 Orang		61

Sumber: Jurusan akuntansi UIN Suska Riau, 2011

3.5 Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel dependen (Y)

Variabel Dependen (Y), adalah karir yang akan dipilih mahasiswa jurusan akuntansi setelah menyelesaikan kuliah, yaitu:

- a. Akuntan publik, yaitu akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik
- b. Akuntan Manajemen, yaitu akuntan yang bekerja di perusahaan
- c. Akuntan Pendidik, yaitu akuntan yang bekerja di lembaga pendidikan sebagai tenaga pengajar
- d. Akuntan Pemerintah, yaitu akuntan yang bekerja di instansi pemerintah, seperti di BPK, Departemen keuangan, BPKP

Pengukuran variabel Y (Pemilihan Karir) dapat ditentukan dengan:

1. Akuntan Publik
2. Akuntan Pendidik
3. Akuntan Manajemen
4. Akuntan Pemerintah

2. Variabel Independen (X)

1) Penghargaan Finansial (X1)

Penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya.

Gaji atau penghargaan finansial dapat diukur dengan (Rahayu, 2003 dalam Yuanita Widyasari, 2010):

1. Gaji awal yang tinggi
2. Dana pensiun
3. Kenaikan gaji lebih cepat

Untuk mengukur skala gaji atau penghargaan finansial di atas, maka disusun 3 butir pertanyaan. Dalam hal ini peneliti menggunakan skala pertanyaan penelitian yang dibuat oleh Yuanita Widyasari (2010).

2) Pelatihan profesional (X2)

Pelatihan profesional adalah hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional dapat diukur dengan (Rahayu, 2003 dalam Yuanita Widyasari, 2010):

1. Pelatihan sebelum mulai bekerja
2. Pelatihan profesional
3. Pelatihan kerja rutin
4. Pengalaman kerja

3) Pengakuan Professional (X3)

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi. pengakuan profesional dapat diukur dengan (Rahayu, 2003 dalam Yuanita Widyasari, 2010):

1. Lebih banyak memberikan kesempatan berkembang.
2. Ada pengakuan apabila berprestasi.
3. Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat.

4. Memerlukan keahlian untuk mencapai sukses.

Untuk mengukur skala pengakuan professional di atas, maka disusun 4 pertanyaan, dimana pertanyaan-pertanyaan tersebut sebelumnya telah digunakan dalam penelitian Yuanita Widyasari (2010).

4) Nilai-Nilai sosial (X4)

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat, atau dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya. Nilai-nilai sosial dapat diukur dengan (Rahayu, 2003 dalam Yuanita Widyasari, 2010):

1. Cara untuk naik pangkat.
2. Kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial.
3. Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.
4. Kepuasan pribadi.
5. Kesempatan untuk menjalankan hobby di luar pekerjaan.
6. Perhatian terhadap perilaku individu.
7. Gengsi pekerjaan di mata orang lain.

Untuk mengukur skala nilai-nilai sosial di atas, maka disusun 7 pertanyaan, dimana pertanyaan-pertanyaan tersebut sebelumnya telah digunakan dalam penelitian Yuanita Widyasari (2010).

5) Pertimbangan Pasar Kerja (X5)

Pertimbangan pasar kerja meliputi kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan

faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Karir diharapkan bukan pilihan karir sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai seseorang pensiun. Pertimbangan pasar kerja dapat diukur dengan (Rahayu, 2003 dalam Yuanita Widyasari, 2010):

1. Keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah PHK).
2. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui.

Untuk mengukur skala pertimbangan pasar kerja diatas, maka disusun 2 pertanyaan, dimana pertanyaan-pertanyaan tersebut sebelumnya telah pernah diuji dalam penelitian Yuanita Widyasari (2010).

6) Lingkungan Kerja (X6)

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja(rutin, atraktif, sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja diukur dengan Sifat pekerjaan (rutin, atraktif, sering lembur). (Rahayu, 2003 dalam Yuanita Widyasari, 2010).

7) Personalitas (X7)

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas diukur dengan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki seseorang (Rahayu, 2003 dalam Yuanita Widyasari, 2010).

8) Kebanggaan (X8)

Kebanggaan adalah merupakan hal yang pribadi dalam pengertian seseorang merasa bangga terhadap hal-hal tertentu tapi orang lain belum tentu. Kesempatan seseorang tertentu untuk mengalahkan tantangan, apabila ia berhasil maka hal ini akan membuat ia merasa puas dan bangga.

Kebanggaan dapat diukur dengan (Retnawati Siregar, 2006) :

1. Lebih bergengsi
2. Memberikan kepuasan pribadi.

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah sebagai berikut: subjek diinstruksikan untuk merespon setiap pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan salah satu bentuk tes untuk mengindikasikan kecendrungan atau sikap seseorang. Bentuk skala likert ini menampung pendapat yang mencerminkan sikap dari sangat tidak setuju ke sangat setuju. Peneliti menggunakan satu sampai lima skala likert. Untuk alternatif yang tersedia diberikan skor sebagai berikut:

Sangat Setuju	= skor 5
Setuju	= skor 4
Netral	= skor 3
Tidak Setuju	= skor 2
Sangat Tidak Setuju	= skor 1

3.6 Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

3.6.1 Uji Kualiatas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas data penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis *Pearson correlation*. Jika korelasi antara masing-masing indikator variabel terhadap total *construct* variabel menunjukkan nilai positif dan hasil yang signifikan, maka dinyatakan valid. Dalam hal ini signifikan pada level 0,01 (2-tailed) (Ghozali,2001:47).

Uji validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat dan kuat. Suatu instrumen pengukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, instrument tersebut dapat mengukur *construct* sesuai yang diharapkan peneliti (Sugiyono,2005:109).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali,2005). Pengujian konsistensi internal penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Teknik *cronbach alpha* merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antar item yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna. Apabila koefisien alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,5 maka instrument tersebut

dikatakan reliabel, sebaliknya jika koefisien alpha instrument tersebut lebih rendah dari 0,5 maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel (Nunnally, 1978).

c. Uji Normalitas Data

Dalam pengujian ini yang dilakukan oleh peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu yang dapat diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode uji *Kolmogorov-smirnov*, kriteria adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:27).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Menurut Santoso (2001), cara mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW test). Caranya adalah:

Jika DW dibawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif

Jika DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi

Jika DW di atas -2 berarti terdapat autokorelasi negative

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksud untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya. Uji multikolinearitas dapat

dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat *VIF (Variance Inflation Factors)* dan *nilai tolerance*. Jika $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005:92).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, atau disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2005:105). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Cara mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatterplots*. Jika membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas, sedangkan jika titik-titik tersebut menyebar secara tidak teratur (pola tidak jelas) di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Metode regresi linier berganda adalah model regresi yang digunakan jika variabel yang diteliti lebih dari satu. Rumus regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_1X_2X_3X_4X_5X_6X_7X_8 + e$$

Keterangan:

Y : Pemilihan Karir

X1 : Penghargaan finansial

X2	: Pelatihan profesional
X3	: pengakuan profesional
X4	: Nilai-nilai sosial
X5	: Pertimbangan pasar kerja
X6	: Lingkungan kerja
X7	: Personalitas
X8	: Kebanggaan
a	: Konstanta
b1b2	: koefisien regresi
e	: faktor pengganggu dari luar model

a. Uji Determinasi (R^2)

Bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana kontribusi variabel independen (persentase) dapat mempengaruhi variabel dependen dan sisanya sebesar (persentase) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) adalah uji serentak atau secara bersama-sama apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. H_a diterima dan H_o ditolak bila $e < 0.1$ yang berarti masing-masing variabel independen secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial berguna untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan untuk membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk menentukan t_{tabel} ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden, dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi dan Analisis Data

Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu mahasiswa akuntansi semester 7 dan 9 yang masih aktif mengikuti perkuliahan dari Perguruan Tinggi UIN SUSKA Riau. Kuesioner disebarkan langsung oleh peneliti kepada responden.

Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 61 set. Dari jumlah kuesioner tersebut seluruh kuesioner kembali utuh tanpa ada kuesioner yang hangus, sehingga seluruh kuesioner dapat dipergunakan.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Pengujian Validitas

a. Penghargaan Finansial (X1)

Hasil uji validitas terhadap variabel penghargaan finansial (X1) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Uji Validitas Penghargaan Finansial

Butir Pernyataan	r Tabel	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
1	0,287	0,823	Valid
2	0,287	0,740	Valid
3	0,287	0,772	Valid

Sumber: Data Olahan, 2011

Dari tabel 4.1 uji validitas variabel penghargaan finansial. Pada kolom dua merupakan nilai kriteria. Dalam penelitian ini, kriteria yang diambil adalah 0,287. Sedangkan pada kolom tiga adalah *corrected item total*, yang merupakan realisasi

perhitungan validitas data. Dari kolom tiga terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel penghargaan finansial lebih besar dari angka kriteria yaitu 0,287 ($>0,287$). Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel penghargaan finansial adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian.

b. Variabel Pelatihan Profesional

Hasil uji validitas terhadap variabel pelatihan profesional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Uji Validitas Pelatihan Profesional

Butir Pernyataan	r table	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
1	0,287	0,774	Valid
2	0,287	0,473	Valid
3	0,287	0,585	Valid
4	0,287	0,801	Valid

Sumber: Data Olahan, 2011

Dari tabel 4.2 uji validitas pelatihan profesional. Pada kolom dua merupakan nilai kriteria. Dalam penelitian ini, kriteria yang diambil adalah 0,287. Sedangkan pada kolom tiga adalah *corrected item total*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom tiga terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan pelatihan profesional lebih besar dari angka kriteria ($>0,287$). Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel pelatihan profesional adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian.

c. Variabel Pengakuan Profesional

Hasil uji validitas untuk variabel pengakuan profesional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Pengakuan Profesional

Butir Pernyataan	r Tabel	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
1	0,287	0,867	Valid
2	0,287	0,846	Valid
3	0,287	0,812	Valid
4	0,287	0,632	Valid

Sumber : Data Olahan, 2011

Dari tabel 4.3 dapat dilihat uji validitas pengakuan profesional. Pada kolom dua merupakan nilai kriteria. Nilai kriteria dalam penelitian ini adalah 0,287. Sedangkan pada kolom tiga adalah *corrected item total*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom tiga terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel pengakuan profesional lebih besar dari angka kriteria yaitu 0,287 ($>0,287$). Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel pengakuan profesional adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian.

d. Variabel Nilai-Nilai Sosial

Hasil uji validitas untuk variabel nilai-nilai sosial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Nilai-Nilai Sosial

Butir Pernyataan	r Tabel	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
1	0,287	0,633	Valid
2	0,287	0,728	Valid
3	0,287	0,794	Valid
4	0,287	0,794	Valid
5	0,287	0,764	Valid
6	0,287	0,818	Valid

Sumber : Data Olahan, 2011

Dari tabel 4.4 dapat dilihat uji validitas nilai-nilai sosial. Pada kolom dua merupakan nilai kriteria. Nilai kriteria dalam penelitian ini adalah 0,287. Sedangkan pada kolom tiga adalah *corrected item total*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom tiga terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel nilai-nilai sosial lebih besar dari angka kriteria yaitu 0,287 ($>0,287$). Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel nilai-nilai sosial adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian.

e. Variabel Pertimbangan pasar kerja

Hasil uji validitas untuk variabel pertimbangan pasar kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Pertimbangan Pasar Kerja

Butir Pernyataan	r Tabel	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
1	0,287	0,456	Valid
2	0,287	0,390	Valid

Sumber : Data Olahan, 2011

Dari tabel 4.5 dapat dilihat uji validitas pertimbangan pasar kerja Pada kolom dua merupakan nilai kriteria. Nilai kriteria dalam penelitian ini adalah 0,287. Sedangkan pada kolom tiga adalah *corrected item total*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom tiga terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel pertimbangan pasar kerja lebih besar dari angka kriteria yaitu 0,287 ($>0,287$). Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel pertimbangan pasar kerja adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian.

f. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	r Tabel	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
1	0,287	0,487	Valid
2	0,287	0,707	Valid
3	0,287	0,729	Valid
4	0,287	0,707	Valid
5	0,287	0,746	Valid
6	0,287	0,699	Valid
7	0,287	0,524	Valid

Sumber : Data Olahan, 2011

Dari tabel 4.6 dapat dilihat uji validitas lingkungan kerja. Pada kolom dua merupakan nilai kriteria. Nilai kriteria dalam penelitian ini adalah 0,287. Sedangkan pada kolom tiga adalah *corrected item total*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom tiga terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel lingkungan kerja lebih besar dari angka kriteria yaitu 0,287

(>0,287). Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel lingkungan kerja adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian.

g. Variabel Personalitas

Hasil uji validitas untuk variabel personalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Personalitas

Butir Pernyataan	r Tabel	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
1	0,287	0,817	Valid

Sumber : Data Olahan, 2011

Dari tabel 4.7 dapat dilihat uji validitas personalitas. Pada kolom dua merupakan nilai kriteria. Nilai kriteria dalam penelitian ini adalah 0,287. Sedangkan pada kolom tiga adalah *corrected item total*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom tiga terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel personalitas lebih besar dari angka kriteria yaitu 0,287 (>0,287). Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel personalitas adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian.

h. Variabel Kebanggaan

Hasil uji validitas untuk variabel kebanggaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Kebanggaan

Butir Pernyataan	r Tabel	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
1	0,287	0,696	Valid
2	0,287	0,690	Valid

Sumber : Data Olahan, 2011

Dari tabel 4.8 dapat dilihat uji validitas kebanggaan. Pada kolom dua merupakan nilai kriteria. Nilai kriteria dalam penelitian ini adalah 0,287. Sedangkan pada kolom tiga adalah *corrected item total*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom tiga terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel kebanggaan lebih besar dari angka kriteria yaitu 0,287 ($>0,287$). Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel kebanggaan adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha* dengan menggunakan SPSS. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Nunnally, 1967). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Variabel (1)	Jumlah Item (2)	Kriteria (3)	Cronbach alpha (4)	Keterangan (5)
Penghargaan finansial	3	0,287	0,816	Handal
Pelatihan profesional	4	0,287	0,756	Handal
Pengakuan profesional	4	0,287	0,811	Handal
Nilai-nilai sosial	6	0,287	0,789	Handal
Pertimbangan pasar kerja	2	0,287	0,898	Handal
Lingkungan kerja	7	0,287	0,764	Handal
Personalitas	1	0,287	0,900	Handal
Kebanggaan	2	0,287	0,941	Handal

Sumber : Data Olahan, 2011

Dari tabel 4.9 uji reliabilitas pada kolom dua merupakan jumlah item pernyataan dari setiap variabel, dimana variabel penghargaan finansial terdiri dari 3 pernyataan, variabel pelatihan profesional terdiri dari 4 pernyataan, variabel pengakuan profesional terdiri dari 4 pernyataan, variabel nilai-nilai sosial terdiri dari 6 pernyataan, variabel pertimbangan pasar kerja terdiri dari 2 pernyataan, variabel lingkungan kerja terdiri dari 7 pernyataan, variabel personalitas terdiri dari 1 pernyataan, dan variabel kebanggaan terdiri dari 2 pernyataan. Sedangkan pada kolom tiga merupakan nilai kriteria yang diambil yaitu 0,287. Untuk kolom empat adalah *cronbach alpha* yang merupakan realisasi perhitungan reliabilitas data penelitian. Dari data kolom empat diperoleh hasil bahwa variabel penghargaan finansial mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,816, variabel pelatihan profesional mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,756, variabel pengakuan profesional mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,811, variabel nilai-nilai sosial mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,789, variabel

pertimbangan pasar kerja mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0,898, variable lingkungan kerja mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0,764, variabel personalitas mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0,900, dan variabel kebanggaan mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0,941. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada masing-masing variabel penelitian adalah handal, karena nilai cronbach alpha nya lebih besar dari 0.50 (>0.50).

4.2.3 Uji Normalitas

Normalitas distribusi pada penelitian dapat dilihat dari nilai *kolmogorov-Smirnov Z*. Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS, maka didapat hasil untuk uji normalitas data, yaitu dapat kita lihat pada kolom *Kolmogorov-Sminornov Z* dengan signifikansi 0,05 (lihat pada lampiran). Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5 % atau 0,05. Dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variable penghargaan finansial sebesar 1,106, untuk variable pelatihan professional sebesar 1,090, untuk variable pengakuan professional sebesar 0,932, untuk variable nilai-nilai social sebesar 0,960, untuk variable pertimbangan pasar kerja sebesar 1,387, untuk variable lingkungan kerja sebesar 0,624, untuk variable personalitas sebesar 2,174, untuk variable kebanggaan sebesar 1,450 , dan untuk variable pemilihan karir sebesar 1,443. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variable penghargaan financial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai social, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, kebanggaan, dan variabel pemilihan karir berdistribusi normal.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Tabel 4.10: Uji Autokorelai

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.503	.481	1.05428	1.835

a. Predictors: (Constant), x8, x7, x6, x5, x4, x3, x2, x1

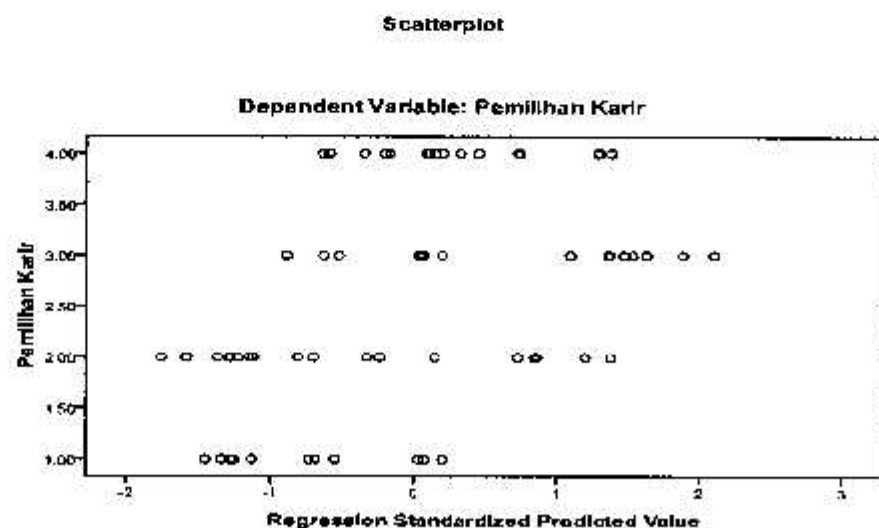
b. Dependent Variable: y

Sumber: data Olahan, 2011

Metode yang digunakan dalam mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan cara melihat uji Durbin-Watson. Hasil uji Durbin-Watson diperoleh hasil sebesar 1,835. Nilai Durbin-Watson berada diantara -2 sampai +2, jadi dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1: Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.1 diatas, terlihat titik menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas yang berarti model regresi layak untuk memprediksikan variabel dependen berdasarkan masukkan variabel independen.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 : Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Penghargaan financial	0,525	1,905	Bebas multikolinearitas
Pelatihan professional	0,455	2,197	Bebas multikolinearitas
Pengakuan professional	0,489	2,044	Bebas multikolinearitas
Nilai-nilai social	0,658	1,519	Bebas multikolinearitas
Pertimbangan pasar kerja	0,483	2,072	Bebas multikolinearitas
Lingkungan kerja	0,503	1,987	Bebas multikolinearitas
Personalitas	0,544	1,838	Bebas multikolinearitas
Kebanggaan	0,571	1,753	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Olahan, 2011

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di atas. Nilai VIF penghargaan finansial sebesar 1,905 dengan nilai tolerance 0,525, pelatihan profesional sebesar 2,197 dan nilai tolerance 0,455, pengakuan profesional sebesar 2,044 dengan nilai tolerance 0,489, nilai-nilai social sebesar 1,519 dengan nilai tolerance 0,658, pertimbangan pasar kerja sebesar 2,072 dengan nilai tolerance sebesar 0,483, lingkungan kerja sebesar 1,987 dengan nilai tolerance sebesar 0,503, personalitas sebesar 1,838 dengan nilai tolerance 0,544, dan kebanggaan sebesar 1,753 dengan nilai tolerance 0,571. Dimana nilai VIF dari semua variabel tersebut kecil dari 10 (<10), dan nilai *tolerance* dari semua

variabel besar dari 0,10 ($>0,10$). Hal ini berarti pengujian bebas dari multikolinearitas dan layak dipakai.

Dari hasil uji asumsi klasik terhadap variabel-variabel independen diatas, dapat disimpulkan bahwa data-data diatas lolos dari uji asumsi klasik dan uji kualitas data, dan data diatas bisa dipakai pada proses selanjutnya, yaitu pada pengujian hipotesis

4.2.5 Uji Hipotesis Dan Pembahasan

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear berganda, karena dalam modelnya memasukkan beberapa variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif juga apakah nilai variabel telah signifikan atau tidak signifikan dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel mengalami kenaikan atau penurunan. Dibawah ini adalah hasil pengujian data dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 17.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.264	1.543		2.115	.0
	Penghargaan Finansial	.265	.326	.139	2.812	.0
	Pelatihan profesional	.880	.382	.423	2.305	.0
	Pengakuan profesional	.814	.322	.447	2.526	.0
	Nilai-nilai sosial	.189	.288	.100	.657	.5
	Pertimbangan Pasar Kerja	.071	.330	.038	2.215	.0
	Lingkungan Kerja	.262	.425	.108	.617	.5
	Personalitas	-.058	.281	-.035	-.206	.8
	Kebanggaan	.307	.318	.158	2.642	.0

a. Dependent Variable: Pemilihan Karir

Sumber: Data Olahan, 2011

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + e$$

$$Y' = 3,264 + 0,265 X_1 + 0,880 X_2 + 0,814X_3 + 0,189X_4 + 0,071X_5 + 0,262X_6 + 0,058X_7 + 0,307X_8 + e$$

Keterangan:

- Y : Pemilihan karir
a : konstanta
X₁ : penghargaan finansial
X₂ : pelatihan profesional
X₃ : pengakuan professional
X₄ : nilai-nilai sosial
X₅ : pertimbangan pasar kerja
X₆ : lingkungan kerja
X₇ : personalitas

X_8 : kebanggaan

b_4 : koefisien regresi

e : faktor pengganggu dari luar model.

Persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 3,264; artinya jika pengaruh yang diperoleh dari penghargaan finansial (X_1), pelatihan profesional (X_2), pengakuan profesional (X_3), nilai-nilai social (X_4), pertimbangan pasar kerja (X_5), lingkungan kerja (X_6), personalitas (X_7), dan kebanggaan (X_8) nilainya adalah 0, maka pemilihan karir (Y) nilainya adalah 3,264.
- b. Koefisien regresi variabel penghargaan finansial (X_1) sebesar 0,265; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengaruh penghargaan finansial naik 1%, maka pemilihan karir (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,265. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara penghargaan finansial dengan pemilihan karir.
- c. Koefisien regresi variabel pelatihan profesional (X_2) sebesar 0,880 ; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan professional mengalami kenaikan 1%, maka pemilihan karir (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,880. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan profesional dengan pemilihan karir.
- d. Koefisien regresi variabel pengakuan profesional (X_3) sebesar 0,814 ; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengakuan professional mengalami kenaikan 1%, maka pemilihan karir (Y) akan mengalami kenaikan

sebesar 0,814. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara pengakuan profesional dengan pemilihan karir.

- e. Koefisien regresi variabel nilai-nilai sosial (X_4) sebesar 0,189 ; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai-nilai sosial mengalami kenaikan 1%, maka pemilihan karir (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,189. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara nilai-nilai sosial dengan pemilihan karir.
- f. Koefisien regresi variabel pertimbangan pasar kerja (X_5) sebesar 0,071 ; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pertimbangan pasar kerja mengalami kenaikan 1%, maka pemilihan karir (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,071. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara pertimbangan pasar kerja dengan pemilihan karir.
- g. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_6) sebesar 0,262 ; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka pemilihan karir (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,262. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan pemilihan karir.
- h. Koefisien regresi variabel personalitas (X_7) sebesar (-0,058) ; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan personalitas mengalami kenaikan 1%, maka pemilihan karir (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,058. Koefisien bernilai negatif, artinya terjadi hubungan negatif antara personalitas dengan pemilihan karir.

- i. Koefisien regresi variabel kebanggaan (X_8) sebesar 0,307 ; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kebanggaan mengalami kenaikan 1%, maka pemilihan karir (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,307. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara kebanggaan dengan pemilihan karir.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Berikut adalah tabel hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.503	.481	1.05428	1.835

a. Predictors: (Constant), x8, x7, x6, x5, x4, x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data olahan, 2011

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,503 atau 50,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (penghargaan financial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai social, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja,

personalitas, dan kebanggaan) terhadap variabel dependen (pemilihan karir) sebesar 50,3%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (penghargaan financial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai social, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan) mampu menjelaskan sebesar 50,3% variabel dependen (pemilihan karir). Sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2. Pengujian variabel secara parsial

H1_a : Penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir.

Tabel 4.14
Hasil uji t variabel penghargaan finansial
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.264	1.543		2.115	.039
	Penghargaan finansial	.265	.326	.139	2.812	.020

a. Dependent Variable: pemilihan karir

Sumber: Data olahan, 2011

Dari table 4.14 diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 2,812. Oleh karena nilai t hitung > t tabel ($2,812 > 1,999$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1_a diterima.

Untuk variabel penghargaan finansial (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,020 (kecil dari $\alpha=5\%$). Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penghargaan finansial dengan pemilihan karir.

Hasil ini mendukung hipotesis pertama ($H1_a$) yang diajukan, karenanya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa penghargaan financial mempengaruhi pemilihan karir.

$H1_b$: Pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir.

Tabel 4.15
Hasil uji t variabel pelatihan profesional
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.264	1.543		2,115	.039
	Pelatihan profesional	.880	.382	.423	2.305	.025

a. Dependent Variable: pemilihan karir

Sumber: Data olahan, 2011

Dari table 4.15 diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 2,305. Oleh karena nilai t hitung > t tabel ($2,305 > 1,999$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis $H1_b$ diterima.

Untuk variabel pelatihan profesional (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,025 (kecil dari $\alpha=5\%$). Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pelatihan profesional dengan pemilihan karir.

Hasil ini mendukung hipotesis kedua ($H1_b$) yang diajukan, karenanya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pelatihan profesional mempengaruhi pemilihan karir.

H1_c : Pengakuan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir.

Tabel 4.16
Hasil uji t variabel pengakuan profesional
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.264	1.543		2.115	.039
	Pengakuan profesional	.814	.322	.447	2.526	.015

a. Dependent Variable: pemilihan karir

Sumber: Data olahan, 2011

Dari tabel 4.16 diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 2,526. Oleh karena nilai t hitung > t tabel ($2,526 > 1,999$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1_c diterima.

Untuk variabel pengakuan profesional (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,015 (kecil dari $\alpha=5\%$). Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pengakuan profesional dengan pemilihan karir.

Hasil ini mendukung hipotesis ketiga (H1_c) yang diajukan, karenanya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pengakuan profesional mempengaruhi pemilihan karir.

H1_d : Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir.

Tabel 4.17
Hasil uji t variabel nilai-nilai sosial
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.264	1.543		2.115	.000
	Nilai-nilai sosial	.189	.288	.100	0.657	.514

a. Dependent Variable: pemilihan karir

Sumber: Data olahan, 2011

Dari table 4.17 diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 0,657. Oleh karena nilai t hitung < t tabel ($0,657 < 1,999$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1_d ditolak.

Untuk variabel nilai-nilai sosial (X4) memiliki nilai signifikan sebesar 0,514 (besar dari $\alpha=5\%$). Artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara nilai-nilai sosial dengan pemilihan karir.

Hasil ini tidak mendukung hipotesis keempat (H1_d) yang diajukan, karenanya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial tidak mempengaruhi pemilihan karir.

H1_e : Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir.

Tabel 4.18
Hasil uji t variabel pertimbangan pasar
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.264	1.543		2.115	.039
	Pertimbangan pasar kerja	.071	.330	.038	2.215	.030

a. Dependent Variable: pemilihan karir

Sumber: Data olahan, 2011

Dari table 4.18 diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 2,215. Oleh karena nilai t hitung > t tabel ($2,215 > 1,999$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1_e diterima.

Untuk variabel pertimbangan pasar kerja(X5) memiliki nilai signifikan sebesar 0,030 (kecil dari $\alpha=5\%$). Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pertimbangan pasar kerja dengan pemilihan karir.

Hasil ini mendukung hipotesis kelima (H1_e) yang diajukan, karenanya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja mempengaruhi pemilihan karir.

H_{1f}: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir.

Tabel 4.19
Hasil uji t variabel lingkungan kerja
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.264	1.543		2.115	.039
	Lingkungan kerja	.262	.425	.108	.617	.540

a. Dependent Variable: pemilihan karir

Sumber: Data olahan, 2011

Dari table 4.19 diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 0,617. Oleh karena nilai t hitung < t tabel ($0,617 < 1,999$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{1f} ditolak.

Untuk lingkungan kerja (X₆) memiliki nilai signifikan sebesar 0,540 (besar dari $\alpha=5\%$). Artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan pemilihan karir.

Hasil ini tidak mendukung hipotesis keenam (H_{1g}) yang diajukan, karenanya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi pemilihan karir.

H1_g : Personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir.

Tabel 4.20
Hasil uji t variabel personalitas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,264	1,543		2,115	.039
	Personalitas	-.058	.281	-.035	-.206	.838

a. Dependent Variable: pemilihan karir

Sumber: Data olahan, 2011

Dari table 4.20 diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar -0,206. Oleh karena nilai t hitung < t tabel (-0,206 < 1,999), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1_g ditolak.

Untuk variabel personalitas (X7) memiliki nilai signifikan sebesar 0,838 (besar dari $\alpha=5\%$). Artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara personalitas dengan pemilihan karir.

Hasil ini tidak mendukung hipotesis ketujuh (H1_g) yang diajukan, karenanya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa personalitas tidak mempengaruhi pemilihan karir.

$H1_h$: Kebanggaan berpengaruh terhadap pemilihan karir.

Tabel 4.21
Hasil uji t variabel kebanggaan
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.264	1.543		2.115	.039
	Kebanggaan	.307	.318	.158	2.642	.034

a. Dependent Variable: pemilihan karir

Sumber: Data olahan, 2011

Dari tabel 4.21 diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 2,642. Oleh karena nilai t hitung > t tabel ($2,642 > 1,999$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis $H1_h$ diterima.

Untuk variabel kebanggaan (X8) memiliki nilai signifikan sebesar 0,034 (kecil dari $\alpha=5\%$). Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kebanggaan dengan pemilihan karir.

Hasil ini mendukung hipotesis kedelapan ($H1_h$) yang diajukan, karenanya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kebanggaan mempengaruhi pemilihan karir.

3. Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)

H₂ : Secara bersama-sama variabel penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan berpengaruh terhadap pemilihan karir.

Tabel 4.22
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.759	8	1.845	10.660	.000 ^b
	Residual	57.798	52	1.112		
	Total	72.557	60			

a. Predictors: (Constant), penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, kebanggaan

b. Dependent Variable: Pemilihan karir

Sumber: Data olahan, 2011

Dari tabel 4.22 diatas, bila dilihat dari uji F perlu dibandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel, maka hipotesis kedua ini ditolak. Begitu juga sebaliknya. Dari hasil perhitungan diketahui hasilnya sebagai berikut:

F hitungnya adalah sebesar 10,660

F tabel adalah sebesar 2,122

F hitung > F tabel (10,660 > 2,122), maka H₂ diterima.

Bila dilihat dari nilai signifikansi nya, model satu untuk semua variabel independen diperoleh angka signifikan (*p value*) sebesar 0,000 yang berarti bahwa penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap pemilihan karir dengan tingkat

kesalahan 0%. Karena angka ini lebih kecil dari $\alpha=5\%$, maka dapat dikatakan bahwa model ini layak digunakan (signifikan) dan H_2 diterima.

Dengan demikian, penghargaan financial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai social, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap pemilihan karir. Oleh karena itu, hipotesis kedua pada penelitian ini diterima yang artinya secara bersama-sama ada pengaruh signifikan antara penghargaan financial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai social, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan terhadap pemilihan karir.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi di Perguruan Tinggi UIN SUSKA Riau. Adapun faktor-faktor yang dipilih dalam penentuan pemilihan karir ini adalah penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan. Jadi penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan berpengaruh terhadap pemilihan karir.

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda yang telah dijelaskan pada bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial penghargaan finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau, yaitu tercermin dari nilai t hitung variabel penghargaan finansial adalah 2,812 dengan signifikan 0,020 (kecil dari $\alpha=5\%$) dan t tabel 1,999. Ini berarti t hitung $>$ t tabel ($2,812 > 1,999$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis $H1_a$ diterima, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau.

2. Secara parsial pelatihan profesional mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau, yaitu tercermin dari nilai t hitung variabel pelatihan profesional adalah 2,305 dengan signifikan 0,025 (kecil dari $\alpha=5\%$) dan t tabel 1,999. Ini berarti t hitung $>$ t tabel ($2,305 > 1,999$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis $H1_b$ diterima, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau.
3. Secara parsial pengakuan profesional mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau, yaitu tercermin dari nilai t hitung variabel pengakuan profesional adalah 2,526 dengan signifikan 0,015 (kecil dari $\alpha=5\%$) dan t tabel 1,999. Ini berarti t hitung $>$ t tabel ($2,526 > 1,999$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis $H1_c$ diterima, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau.
4. Secara parsial nilai-nilai sosial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau, yaitu tercermin dari nilai t hitung variabel nilai-nilai sosial adalah 0,657 dengan signifikan 0,514 (besar dari $\alpha=5\%$) dan t tabel 1,999. Ini berarti t hitung $<$ t tabel ($0,657 < 1,999$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis $H1_d$ ditolak, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau.

5. Secara parsial pertimbangan pasar kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau, yaitu tercermin dari nilai t hitung variabel pertimbangan pasar kerja adalah 2,215 dengan signifikan 0,030 (kecil dari $\alpha=5\%$) dan t tabel 1,999. Ini berarti t hitung $>$ t tabel ($2,215 > 1,999$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis $H1_e$ diterima, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau.
6. Secara parsial lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau, yaitu tercermin dari nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah 0,617 dengan signifikan 0,540 (besar dari $\alpha=5\%$) dan t tabel 1,999. Ini berarti t hitung $<$ t tabel ($0,617 < 1,999$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis $H1_f$ ditolak, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau.
7. Secara parsial personalitas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau, yaitu tercermin dari nilai t hitung variabel personalitas adalah -0,206 dengan signifikan 0,838 (besar dari $\alpha=5\%$) dan t tabel 1,999. Ini berarti t hitung $<$ t tabel ($-0,206 < 1,999$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis $H1_g$ ditolak, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan personalitas tidak

berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau.

8. Secara parsial kebanggaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau, yaitu tercermin dari nilai t hitung variabel kebanggaan 2,642 dengan signifikan 0,034 (kecil dari $\alpha=5\%$) dan t tabel 1,999. Ini berarti t hitung $>$ t tabel ($2,642 > 1,999$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis $H1_h$ diterima, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kebanggaan berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi UIN SUSKA Riau.
9. Secara simultan penghargaan financial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai social, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan berpengaruh terhadap pemilihan karir. Hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung sebesar 10,660 dengan signifikan 0,000 (kecil dari $\alpha=5\%$) dengan f tabel sebesar 2,122. Sehingga dapat disimpulkan bahwa f hitung lebih besar daripada f tabel ($10,660 > 2,122$).

5.2 Keterbatasan

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang ada. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Faktor-faktor yang digunakan untuk menguji pemilihan karir mahasiswa akuntansi dalam penelitian ini hanya terbatas pada penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, personalitas, dan kebanggaan.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan unsur-unsur yang lain sebagai faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini masih sedikit dan hanya terfokus pada mahasiswa akuntansi UIN SUSKA.

5.3 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran antara lain:

5. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah faktor lain yang dapat mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi.
6. Cakupan populasi yang lebih besar sehingga penelitian lebih akurat dan berkualitas .

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, Surah Al-Hijr Ayat 56
- Al-Qur'an, Surah Yusuf Ayat 87
- Bungin, H. M. Burhan, 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Pencana Prenada Group, Jakarta
- Dede, Tedi, 2010, *Pengertian Pelatihan Profesional*, dedetedi 17. Blogspot. Com//2010_10_01_archive.html Tembolok
- Digilib, Petra, 2007, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, digilib. petra. ac. Id/.../jiunkpe.ns-s1-2007
- Fikri, 2010, *Pengertian Nilai Sosial dan Norma Sosial*, Fikri's Web Blog
- Ginting, EDJ, 2003, *Hubungan Persepsi Terhadap Program Pengembangan Karir dengan Kompetensi Kerja*, Karya Tulis Medan, Hlm 12-1. 8
- Ghozali I, 2005, *Analisis Multifariet Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro , Semarang
- Ghozali I , 2001, *Analisis Multivariet Dengan Progrsm SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro , Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Hasibuan, M . S. P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara , Jakarta
- Handoko, T. H, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, UGM.
- Ismahardiata, Lucky, (2010), *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi "UPN" Veteran Jawa Timur*, Penelitian, Surabaya
- Junaidi, Chaniago, 2008, *Pasar Kerja Fleksibel*, junaidichaniago. Wordpress. com/2008/06/.../pasar kerja fleksibel/ Tembolok.

- Kuntarinah dan J. Widiatnoko, 2003, *Perilaku Mahasiswa Akuntansi di STIKUBANK Semarang*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, September 2003
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Refika Aditama Prabu, Bandung.
- Mazli, Y S; Sari A. ; Yunita N, 2006, *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Pemilihan Karir*. penelitian, Medan, Hlm 10-14
- Oktavia, Melani, 2005, *Analisis Faktor-Faktor Yang Memotivasi Pemilihan Karir Bagi Mahasiswa Akuntansi*, Penelitian, Universitas Widyatama, Bandung.
- Putra, Tatiratu, 2008, *Pengertian Kepribadian Secara Umum*, <http://putra-tatiratu.blogspot.com/2008/06/pengertian-kepribadiansecaraumum.html>.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miñahul Jannah, 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rahayu, S ; Sudaryono, E.A; Setiawan, D, 2003, *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir*, Simposium Nasional Akuntansi, Surabaya, Hlm 16-17.
- Rasmini, Ni Ketut. 2007. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Keputusan Pemilihan Profesi Akuntan Publik Dan Nonakuntan Publik Pada Mahasiswa. *Buletin Studi Ekonomi* Vol. 12 No.3:351-363
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siregar, Retnawati, 2006, *Pengaruh Indeks Prestasi Kumulatif dan Persepsi Mahasiswa Akuntansi Kota Medan Mengenai Beberapa Faktor Tertentu*, Tesis, Universitas Sumatra Utara Medan
- Siagian, S P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbit STIE YKPN
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung

- Setiadi, Doni, 2010, *Pengertian Profesionalisme*, donysetiadi.com/blog/2010/02/25/pengertian-profesionalisme/- Tembolok.
- Wijayanti, 2003, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta*, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol 3, No 2, juli, Hlm 13-12
- Widyasari, Yuanita, 2010, *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Membedakan Pemilihan Karir*, Penelitian, Universitas Dipenogoro, Semarang